EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION 2015 2016

Québec

Rédaction
Direction générale de la planification et du marché du travail
Emploi-Québec
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Réalisation infographique et édition
Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce plan d'action peut être consulté
sur le site d'Emploi-Québec :
www.emploiquebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
ISBN 978-2-550-73636-3 (imprimé)
ISBN 978-2-550-73637-0 (pdf)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE 5

MOT DE PRÉSENTATION 7

FAITS SAILLANTS 9

1 **LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION** 11

2 **L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX** 13

3 **LES RESSOURCES D'EMPLOI-QUÉBEC** 19

4 **LES ORIENTATIONS ET LES STRATÉGIES POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX ET ATTEINDRE LES RÉSULTATS ATTENDUS** 20

- Orientation 1 — 20
  Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail
- Orientation 2 — 22
  Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail
- Orientation 3 — 25
  Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité
- Orientation 4 — 26
  Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre
- Orientation 5 — 28
  Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale
- Orientation 6 — 30
  Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale et l'amélioration des processus de travail
- Orientation 7 — 31
  Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail
- Orientation 8 — 32
  Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi

5 **LES INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS AU PLAN D'ACTION ANNUEL** 34

6 **LES FACTEURS DE CONTINGENCE** 36

7 LE TABLEAU SYNOPTIQUE 37

ANNEXE A1
Fonds de développement du marché du travail (FDMT) : répartition en 2015-2016 39

ANNEXE A2
Services de solidarité sociale : budget de transfert de 2015-2016 40

MESSAGE DU MINISTRE

J'ai le plaisir de vous présenter le Plan d'action 2015-2016 d'Emploi-Québec. Il fait écho aux objectifs du gouvernement du Québec en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi annoncés dans le budget 2015-2016. Ses actions visent à mieux arrimer la formation et les compétences de la main-d'œuvre aux besoins actuels et futurs des entreprises.

Le marché du travail s'est montré dynamique au premier semestre de 2015, avec une augmentation de près de 40 000 emplois par rapport au premier semestre de l'an passé. La population en âge de travailler peut demeurer optimiste pour les prochaines années, alors que des centaines de milliers d'emplois seront à pourvoir. De ce nombre, plus de la moitié le seront par des jeunes.

Dans cette perspective, Emploi-Québec continuera d'apporter un soutien au développement des compétences et à l'insertion en emploi des personnes en mesure de travailler.

Emploi-Québec et ses partenaires porteront aussi une attention particulière à la performance des interventions des services publics d'emploi, notamment au regard de la persévérance aux mesures et services d'emploi ainsi qu'aux retours en emploi.

En terminant, je suis convaincu que la mise en place des actions contenues dans ce plan d'action, sur tout le territoire du Québec, répondra efficacement aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et contribuera à faire en sorte qu'un plus grand nombre de personnes puissent intégrer le marché du travail.

Sam Hamad
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

MOT DE PRÉSENTATION

Emploi-Québec est une unité qui relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Les responsabilités de la Commission des partenaires du marché du travail portent essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi. La planification liée aux services de solidarité sociale relève de la responsabilité du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le présent plan d'action fait écho par ailleurs aux initiatives gouvernementales en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi annoncées dans le budget 2015-2016 du gouvernement du Québec, qui visent à :

- améliorer l'adéquation formation-emploi, afin d'augmenter la part de la population active en mesure de répondre efficacement aux besoins sectoriels et régionaux de main-d'œuvre des entreprises;
- augmenter le nombre de travailleuses et de travailleurs disponibles, notamment grâce à une meilleure intégration des personnes immigrantes au marché du travail.

Les documents budgétaires indiquent en effet que, devant la coexistence de travailleuses et de travailleurs disponibles et de postes vacants sur le marché du travail, il devient nécessaire de mieux arrimer la formation et les compétences de la main-d'œuvre aux besoins actuels et futurs des entreprises. Or, les secteurs où la dotation des postes vacants est difficile sont notamment ceux où les emplois demandent des qualifications acquises dans le cadre de programmes de formation professionnelle et technique. Ce déséquilibre engendre un coût élevé pour le Québec et empêche de nombreuses citoyennes et de nombreux citoyens de participer au développement de l'économie. Dans ce contexte, il est essentiel d'assurer une meilleure performance du marché du travail en permettant que les travailleuses et les travailleurs aient accès à une formation mieux adaptée à la réalité des entreprises et qui contribue davantage à l'augmentation de la productivité de ces dernières.

Emploi-Québec soutiendra à cet égard la Commission des partenaires du marché du marché du travail dans le rôle accru que lui confie le gouvernement, soit de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre actuels et futurs, conformément aux besoins des entreprises et aux perspectives du marché du travail. Les travaux que mènera Emploi-Québec, de concert notamment avec le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, afin

de favoriser le développement et l'utilisation accrue de l'Information sur le marché du travail (IMT) et de l'Information scolaire et professionnelle (ISEP) aux échelons national, sectoriel, régional et local par les acteurs du système d'emploi et de formation, seront réinvestis pour fournir à la CPMT l'information nécessaire aux décisions qu'elle devra prendre.

FAITS SAILLANTS

- Bien que l'emploi n'ait pas connu de croissance au cours de l'année 2014, globalement, les conditions sur le marché du travail se sont améliorées depuis la récession de 2008-2009.
- La croissance économique devrait se poursuivre en 2015.
- À plus long terme, la main-d'œuvre disponible sera moins nombreuse, ce qui accroîtra les difficultés de recrutement des entreprises et nécessitera d'assurer une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre, ainsi que de favoriser l'intégration en emploi des personnes en situation de chômage, dont celles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Emploi-Québec entend mettre de l'avant en 2015-2016 les actions favorisant l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre qualifiée et suffisante pour répondre aux besoins des entreprises.
- Comme l'emploi est le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Emploi-Québec continuera d'agir rapidement et de façon soutenue auprès des personnes sous-représentées sur le plan de l'emploi.
- Pour favoriser l'emploi et le développement des compétences d'un plus grand nombre de personnes, Emploi-Québec, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail, mènera les interventions nécessaires en vue d'améliorer l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail et continuera d'appuyer l'initiative Investissement-compétences.
- Pour répondre aux besoins de sa clientèle et du marché du travail, Emploi-Québec continuera d'adapter sa prestation de services afin de suivre l'évolution des besoins des citoyennes et des citoyens ainsi que des entreprises.
- Par ses actions en matière d'emploi et de solidarité sociale, Emploi-Québec contribuera à l'atteinte des objectifs du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ainsi que de ceux de la Commission des partenaires du marché du travail.
- Emploi-Québec et ses partenaires porteront une attention particulière à la performance des interventions des services publics d'emploi, principalement au regard de la persévérance aux mesures et services d'emploi et en ce qui a trait aux retours en emploi à la suite de ces interventions.
- Le budget d'intervention dont dispose Emploi-Québec en 2015-2016 pour financer les mesures actives des services publics d'emploi s'élève à 853,1 millions de dollars, incluant 105,2 millions provenant de l'Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi.

1 LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION

LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

SON OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé sur l'emploi, c'est-à-dire permettant d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, qui sont offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et la réduction de la pauvreté.

SON CADRE DE GESTION

Emploi-Québec mène ses interventions de façon décentralisée, en partenariat et selon le mode de gestion par résultats. S'appuyant sur une analyse stratégique des enjeux, la planification nationale d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux qui précisent les actions régionales permettant de concrétiser les orientations du plan d'action national et d'atteindre les objectifs et les cibles qui y figurent. Le plan d'action d'Emploi-Québec se concrétise également par les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités consultatifs et du Conseil emploi métropole.

Bien qu'Emploi-Québec produise un plan d'action annuel, sa planification s'inscrit dans une perspective pluriannuelle étant donné la nature structurelle et persistante des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi.

2 L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX

L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Après une pause en 2014, reprise de la croissance de l'emploi et baisse du taux de chômage en 2015

Au Québec, le PIB a augmenté de 1,4 % au cours des 11 premiers mois de 2014 par rapport à la même période de 2013. Ce cumul dépasse la croissance de l'économie québécoise pour l'année 2013 (+1,1 %). Selon la moyenne des prévisions publiées, la croissance annuelle sera de 1,6 % en 2014[1] et de 1,9 % en 2015.

En 2014, les entreprises se sont montrées prudentes dans leurs investissements et ont peu embauché. En effet, il n'y a eu aucune création nette d'emplois (emplois créés moins emplois perdus) au Québec en 2014 : il s'est perdu 1 100 emplois nets, résultat d'une baisse nette des emplois à temps plein (-32 500) et d'une hausse nette de l'emploi à temps partiel (+31 400). Le taux de chômage a progressé légèrement, passant de 7,6 % en 2013 à 7,7 % en 2014.

L'absence de création nette d'emplois au Québec en 2014 contraste avec ce qui a été observé au cours des dernières années, alors que le marché du travail québécois a été particulièrement dynamique au chapitre de la création nette d'emplois. Entre 2000 et 2013, il s'est créé près de 660 000 emplois au net, et le taux de chômage en 2013 s'établissait à 7,6 %, le plus bas niveau depuis 2008. Le Québec a également fait des gains importants sur le plan de la participation au marché du travail. Durant cette même période, le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans est passé de 67,1 % à 72,2 %, atteignant ainsi un nouveau sommet historique (ce taux dépasse de 0,6 point de pourcentage le précédent sommet, atteint avant la récession de 2009). L'année 2014 peut donc être qualifiée d'atypique dans la mesure où le Québec n'était pas en récession économique, ce qui aurait pu expliquer l'absence de création nette d'emplois.

Le niveau moyen d'emploi au cours des mois de janvier à avril 2015 est de 35 400 emplois plus élevé que celui de la même période de 2014, ce qui correspond à une hausse de 0,9 %. Durant cette même période, le nombre de chômeuses et de chômeurs a reculé de plus de 12 000. Ainsi, pour les quatre premiers mois de l'année, le taux de chômage moyen se situait à 7,4 %, soit trois points de pourcentage de moins qu'au cours de la même période de 2014.

1. Cette moyenne a été calculée à partir des prévisions faites par le Conference Board du Canada, RBC – Recherche économique et Mouvement Desjardins – études économiques.

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR L'ENSEMBLE DU QUÉBEC, PERSONNES DE 15 ANS OU PLUS (sauf pour les taux d'emploi et d'activité)

	2010	2011	2012	2013	2014
Emploi (en milliers)	3 937,9	3 975,6	4 005,9	4 060,8	4 059,7
Emploi à temps plein (en milliers)	3 167,0	3 209,8	3 245,9	3 277,8	3 245,3
Emploi à temps partiel (en milliers)	770,8	765,8	760,0	783,0	814,4
Taux de chômage (en %)	8,0	7,9	7,7	7,6	7,7
Taux d'activité – 15-64 ans (en %)	77,3	77,4	77,6	78,1	78,0
Taux d'emploi – 15-64 ans (en %)	71,1	71,3	71,5	72,2	71,9

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

Selon les plus récentes perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la population âgée de 15 à 64 ans devrait commencer à diminuer dès l'année 2016 et la baisse devrait se poursuivre jusqu'en 2030[2], ce qui entraînera une situation de rareté de main-d'œuvre. Par ailleurs, les perspectives à long terme d'Emploi-Québec[3] indiquent qu'entre 2013 et 2022 près de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir.

Sous l'effet du vieillissement de la population et de la croissance de l'emploi, le taux de chômage pourrait passer de 7,6 % en 2013 à 5,7 % en 2022. Il deviendrait alors de plus en plus difficile de réduire le chômage, qui serait surtout de courte durée et attribuable au temps nécessaire pour apparier les compétences des personnes disponibles pour travailler aux besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre.

Même si les besoins seront grands et que la main-d'œuvre se fera de plus en plus rare, les travailleuses et travailleurs devraient être en nombre suffisant étant donné les bassins potentiels de main-d'œuvre disponible. Toutefois, compte tenu des besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée, le défi est de faire en sorte que ces personnes disposent des compétences exigées par les entreprises. Il est donc primordial d'améliorer l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et la qualification professionnelle demandée par les employeurs.

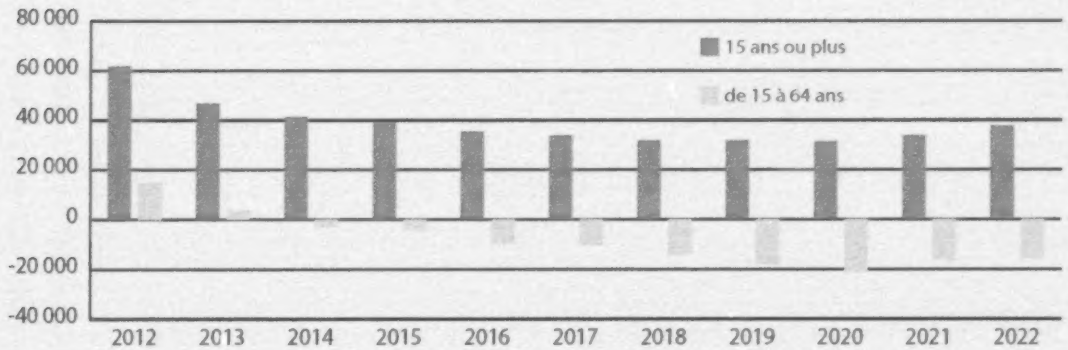
DÉFIS ET ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'évolution démographique, qui occasionnera un phénomène de rareté de main-d'œuvre, pourrait constituer un frein à l'accroissement de la richesse collective. Pour compenser les effets de ce phénomène démographique, il sera important d'accroître la participation du plus grand nombre possible de personnes au marché du travail et de soutenir les entreprises en matière de gestion de leurs ressources humaines, dont la formation de leur main-d'œuvre, pour qu'elles s'adaptent aux changements et qu'elles demeurent compétitives, notamment par une hausse de leur productivité.

2. Selon le scénario de référence de la projection de la population de l'ISQ en 2014.

3. Emploi-Québec, *Perspectives à long terme 2013-2022*, juillet 2014. Ces perspectives sont basées sur l'ancien scénario démographique de l'ISQ, qui annonçait une baisse de la population âgée de 15 à 64 ans dès 2014.

VARIATION DE LA POPULATION AU QUÉBEC DE 2012 À 2022, SELON LE GROUPE D'ÂGE
(en milliers)



Source : Scénario de référence de la projection de la population de l'ISQ en 2014.

Les conséquences de la rareté de main-d'œuvre sur le recrutement des entreprises

À court terme, la rareté de main-d'œuvre sera grandissante en raison des nombreux départs à la retraite et d'une entrée moins élevée de travailleuses et de travailleurs sur le marché du travail au cours des prochaines années comparativement aux dernières décennies, compte tenu de l'évolution démographique. L'époque où les entreprises pouvaient compter sur des bassins de main-d'œuvre disponible qui excédaient le nombre d'emplois est révolue.

Par conséquent, les entreprises auront tout intérêt à adapter leur gestion des ressources humaines de façon à attirer et à fidéliser la main-d'œuvre. Elles subiront des pressions pour améliorer les conditions de travail et revoir à la hausse les salaires, qui augmenteront plus rapidement que l'inflation. Elles seront par ailleurs plus enclines à accueillir une main-d'œuvre plus diversifiée.

Les pressions sur les conditions de travail risquent d'influer sur la compétitivité des entreprises ainsi que sur leur capacité à maintenir et à créer des emplois. Un grand nombre d'entreprises du Québec peinent à maintenir leur effectif en raison notamment de leur situation géographique ou de conditions de travail moins avantageuses que celles offertes dans d'autres entreprises ou secteurs vers lesquels se tourne la main-d'œuvre.

La main-d'œuvre compétente et prête à l'emploi deviendra plus rare par rapport aux besoins de compétences des entreprises. Afin de demeurer compétitives, ces dernières devront donc investir davantage en machinerie et en équipement, et revoir également l'organisation du travail, rendue nécessaire par l'introduction des nouvelles technologies et des nouveaux procédés. Pour que ces investissements donnent des résultats, la main-d'œuvre doit être suffisamment qualifiée. Il faut noter que le ralentissement de croissance de la main-d'œuvre de 15 à 64 ans est temporaire puisque les données démographiques de l'Institut de la statistique du Québec annoncent une tendance à la hausse de ce groupe d'âge à partir de 2030.

Un chômage et un sous-emploi persistants chez certains groupes

Malgré l'amélioration continue des conditions sur le marché du travail, le chômage et le sous-emploi demeureront une réalité pour plusieurs personnes. Le risque de chômage et de sous-emploi[4] est déterminé avant tout par la scolarité et la qualification professionnelle. En fait, le taux de chômage chez les personnes qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires est deux fois plus élevé que celui de la population en général. Le risque peut toutefois être aggravé en raison de certaines caractéristiques sociodémographiques.

Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi resteront difficiles pour les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi ainsi que pour certains groupes, notamment les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, les personnes de 55 ans ou plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes immigrantes récemment arrivées au pays, les personnes faisant partie des minorités visibles, les autochtones et les personnes judiciarisées. Certaines de ces personnes auront besoin d'une aide particulière pour réussir leur intégration en emploi de façon durable.

Dans un contexte où les entreprises seront, à moyen et à long terme, aux prises avec une rareté persistante de la main-d'œuvre et où les compétences des travailleuses et des travailleurs seront déterminantes pour une intégration réussie en emploi, il est important de développer l'employabilité des personnes qui rencontrent des obstacles à l'emploi. La clientèle des programmes d'assistance sociale comprend une forte concentration de ces personnes.

Les employeurs seront appelés, quant à eux, à revoir leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines (assouplir leurs critères d'embauche, former davantage leur personnel, s'ouvrir à la diversité) afin d'utiliser le plein potentiel d'emploi de l'ensemble de la main-d'œuvre et de satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre.

L'impératif de l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

Le taux de diplomation de la population québécoise a beaucoup changé depuis une vingtaine d'années, modifiant considérablement les compétences de base de la main-d'œuvre. Ainsi, la proportion de personnes n'ayant aucun diplôme a chuté de façon significative entre 1990 et 2014 chez les personnes de 25 à 64 ans, passant de 37,9 % à 12,7 %, mais elle demeure supérieure à la moyenne canadienne (10,0 %), notamment en raison du taux de décrochage scolaire plus élevé chez les jeunes. Par ailleurs, la proportion de personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires[5] a bondi de façon importante durant cette même période, passant de 36,8 % à 67,7 %; cette proportion est la plus élevée au Canada.

Même si la qualification de la main-d'œuvre du Québec a connu des améliorations importantes au cours des dernières décennies, beaucoup de travailleuses et de travailleurs n'ont toujours pas les compétences de base ou les compétences spécialisées nécessaires. Cette situation peut avoir pour conséquence de les freiner dans l'acquisition ou la mise à jour de leurs compétences, ou encore dans leur développement professionnel.

Rappelons que les personnes les plus instruites sont moins exposées au chômage. Tandis que le taux de chômage des personnes non diplômées de 15 ans ou plus s'est maintenu à plus de 15 % entre 2000 et 2014, il était deux fois moins élevé chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires, et trois fois moins élevé chez les diplômés universitaires. Compte tenu des besoins

4. Le sous-emploi correspond à une utilisation insuffisante des compétences d'une travailleuse ou d'un travailleur.

5. Diplôme d'études professionnelles, diplôme d'études collégiales ou diplôme universitaire.

croissants de main-d'œuvre qualifiée, il demeure primordial d'améliorer l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et la qualification professionnelle demandée par les employeurs.

Le recours aux programmes d'assistance sociale en diminution au Québec

Depuis le sommet atteint au milieu des années 1990, le nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale a diminué de façon importante pour s'établir à 444 351 personnes en octobre 2014, ce qui représente une diminution de 44,5 % depuis juillet 1995. Cette baisse a principalement touché les prestataires présentant les caractéristiques les plus favorables à l'emploi. Suivant la même tendance, le taux d'assistance sociale des personnes âgées de 0 à 64 ans s'est établi à 6,5 % en octobre 2014, alors que celui des jeunes adultes de moins de 25 ans (18 à 24 ans) s'élevait à 4,74 %.

Dans un contexte caractérisé par une rareté de main-d'œuvre, avec les défis majeurs que cette situation représente pour le développement du Québec et le maintien du niveau de vie de sa population, les prestataires des programmes d'assistance sociale constituent des acteurs importants.

Afin de favoriser la participation au marché du travail et l'insertion sociale du plus grand nombre de personnes, de répondre aux besoins actuels et futurs du Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de soutenir financièrement les personnes à risque de dénuement, Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour soutenir et accompagner les personnes faisant partie des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. D'ailleurs, la nouvelle Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi permettra de poursuivre les interventions nécessaires auprès de ces personnes.

LE CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Au cours des prochaines années, les transformations du marché du travail agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement celle-ci diminuera, mais sa composition de même que ses besoins seront différents. Parallèlement à cela, Emploi-Québec aura à prendre en compte l'accentuation des mouvements de son personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et de l'application de la règle gouvernementale relative au remplacement des personnes qui prennent leur retraite.

Par ailleurs, l'environnement interne actuel d'Emploi-Québec est caractérisé par une infrastructure informatique vieillissante. Comme cette infrastructure sert à soutenir le travail du personnel en vue de la prestation des services à la population et aux entreprises, il importe de réaliser les investissements nécessaires pour soutenir et améliorer la productivité de l'organisation.

En outre, les habitudes en matière de service à la clientèle ont connu des changements majeurs ces dernières années, les nouvelles technologies de l'information et des communications étant de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles. L'organisation de la prestation de services d'Emploi-Québec nécessite des ajustements afin de pouvoir suivre cette évolution des besoins de la clientèle. L'union du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de Services Québec permet à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de cette organisation en matière d'accès aux services publics offerts à la population et aux entreprises, tout particulièrement en ce qui a trait à la prestation électronique de services.

Pour continuer à remplir sa mission avec succès et à assurer une prestation de services efficiente, qu'elle se fasse en personne ou par l'entremise des nouvelles technologies, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), doit innover et poursuivre l'amélioration continue de ses services afin de répondre aux enjeux du marché du travail d'aujourd'hui et de demain. C'est d'ailleurs dans cet esprit que des travaux de réflexion sont en cours avec les partenaires concernant les pistes d'amélioration à apporter à l'offre de service, notamment dans le contexte gouvernemental de la Commission de révision permanente des programmes.

LES ENJEUX POUR EMPLOI-QUÉBEC

Compte tenu des éléments présentés, les principaux enjeux auxquels fera face Emploi-Québec en 2015-2016 sont les suivants :

1. L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent.
2. L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale.
3. L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.

3 LES RESSOURCES D'EMPLOI-QUÉBEC

Pour offrir les services publics d'emploi, Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du budget accordé et de l'effectif autorisé. Emploi-Québec compte également sur un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière, conformément aux programmes d'assistance sociale, ainsi que pour offrir des programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

L'importance des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi.

Les services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Le budget s'élève à 853,1 millions de dollars pour l'année 2015-2016.

Ce budget inclut des crédits de 577,1 millions de dollars provenant de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1998), lesquels doivent être utilisés pour l'aide aux participantes et participants de l'assurance-emploi ou pour assurer les mesures de soutien au Service national de placement. Il comprend également 105,2 millions provenant de l'Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi, concernant les mesures et services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre destinés aux personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou des participants de l'assurance-emploi ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs qui ont besoin d'une formation de base ou qui n'ont aucune qualification reconnue.

Du budget global de 853,1 millions de dollars, 65,8 millions sont affectés à une enveloppe centrale dont près de la moitié sera attribuée aux directions régionales en cours d'année, et 787,3 millions, dont 623,3 millions font l'objet de la répartition initiale, sont affectés à l'enveloppe régionale. Cette répartition entre les régions est effectuée sur la base du modèle de répartition régionale du budget d'intervention, qui tient compte de l'importance de la population à risque de chômage et de sous-emploi pour chaque territoire ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre qui se traduiraient par des pertes d'emplois ou par la création d'un nombre d'emplois inférieur au nombre attendu compte tenu de leur potentiel (voir l'annexe A1 pour plus de précisions).

Les services de solidarité sociale

Le budget de transfert dont disposent les services de solidarité sociale s'établit à 2,9 milliards de dollars en 2015-2016. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les dépenses sont administrées régionalement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les individus ont droit en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et de son règlement d'application (voir l'annexe A2 pour plus de précisions).

4 LES ORIENTATIONS ET LES STRATÉGIES POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX ET ATTEINDRE LES RÉSULTATS ATTENDUS

En 2015-2016, compte tenu des enjeux auxquels elle fait face, Emploi-Québec structurera ses interventions autour de huit grandes orientations, cohérentes par rapport à celles du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'à celles du Plan stratégique 2015-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ces orientations contribuent ainsi à l'amélioration du taux d'emploi de la population, par une intégration en emploi des personnes en situation de chômage, ainsi qu'à une amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements. De plus, Emploi-Québec soutiendra financièrement les personnes et les familles démunies, tout en privilégiant l'emploi comme principal moyen d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes, contribuant ainsi à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Emploi-Québec poursuivra également son projet d'adaptation de sa prestation de services visant à moderniser ses façons de faire afin de répondre de façon plus efficiente et efficace aux besoins de ses clientèles. Emploi-Québec et ses partenaires porteront aussi une attention particulière à la performance des interventions des services publics d'emploi, notamment au regard de la persévérance aux mesures et services d'emploi et en ce qui a trait aux retours en emploi.

Pour structurer ses interventions et pour concrétiser les stratégies et actions présentées dans la section suivante, Emploi-Québec dispose d'un ensemble de mesures et services prenant en compte la diversité des besoins de la clientèle. Certaines initiatives du budget 2015-2016 du gouvernement du Québec, dont celles touchant une meilleure adéquation entre la formation et les besoins des entreprises, celles visant à renforcer la contribution de l'immigration au marché du travail ainsi que celles concernant l'incitation au travail, apporteront des leviers supplémentaires à Emploi-Québec pour agir en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Enfin, Emploi-Québec, à l'intérieur de son plan d'action, considère les principes définis dans la Loi sur le développement durable, et souscrit aux engagements pris par le Ministère dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens entrée en vigueur le 1er avril 2014.

ENJEU 1

L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

ORIENTATION 1

ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

De nombreuses situations de transition marquent constamment le marché du travail québécois (périodes de chômage, changement d'emploi, postes vacants, licenciements collectifs, fermeture

et ouverture d'entreprises, etc.). Malgré le recul du taux de chômage, plus d'un million d'épisodes de chômage sont enregistrés chaque année au Québec.

Le chômage de courte durée est une composante importante du chômage au Québec. Les personnes connaissant ce type de chômage sont souvent prêtes à occuper un emploi, et leur difficulté à le faire réside particulièrement dans l'obtention d'une information pertinente, complète et impartiale sur le marché du travail ainsi que sur les emplois disponibles sur leur territoire et ailleurs au Québec. Plusieurs de ces personnes n'ont guère d'expérience dans l'utilisation des services publics d'emploi et connaître nos outils en ligne peut s'avérer particulièrement utile. Certaines d'entre elles ont également besoin d'aide pour effectuer efficacement leur recherche d'emploi.

Il importe dans ce contexte qu'Emploi-Québec dispose de leviers d'intervention permettant d'agir promptement pour atténuer les ruptures sur le marché du travail qu'entraînent certaines transitions professionnelles, tout en permettant une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre. Emploi-Québec estime d'ailleurs que réduire d'une seule journée la durée des périodes de chômage grâce, entre autres, au soutien et à la mise en place d'outils d'aide à la recherche d'emploi et d'information sur le marché du travail accroîtrait la production de la richesse.

En collaboration avec ses partenaires, Emploi-Québec entend concrétiser sa première orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[6].

AXE D'INTERVENTION
Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs

- Explorer les façons d'adapter et de faciliter l'utilisation de l'information sur le marché du travail par les différents utilisateurs.
- Mieux faire connaître l'information sur le marché du travail pour guider les personnes en matière de choix professionnel dans une perspective d'adéquation formation-emploi-compétences.

AXE D'INTERVENTION
Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi

- Faire connaître les outils en ligne pour faciliter la recherche d'emploi, dont le *Guide pratique de recherche d'emploi*, le Placement en ligne d'Emploi-Québec et le guide en ligne *Chercher un emploi* mis en œuvre par Services Québec.
- Favoriser l'accès aux services d'aide en matière de recherche d'emploi, en collaboration avec les partenaires concernés.

AXE D'INTERVENTION
L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint[7]

- Assurer le repérage et la référence vers Emploi-Québec des participantes et participants de l'assurance-emploi qui courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec et leur offrir des services d'emploi adaptés à leur situation au regard du marché du travail.

---

6. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 1 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulée *Répondre aux besoins du marché du travail*.
7. Les activités de formation d'appoint visent l'acquisition ou la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice d'un emploi.

- Renforcer les mécanismes de suivi auprès des personnes sans emploi à la suite de leur participation à un comité d'aide au reclassement.

AXE D'INTERVENTION
Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre

- Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre, notamment grâce à la reconnaissance des compétences, à l'information sur le marché du travail et au Placement en ligne.
- Poursuivre, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, les initiatives favorisant une régionalisation de l'immigration dans les régions aux prises avec une rareté de main-d'œuvre.
- Promouvoir les métiers et professions dans les secteurs à plus haute valeur ajoutée et soutenir le reclassement et le redéploiement de la main-d'œuvre vers des entreprises en croissance et à plus forte valeur ajoutée.
- Encourager les initiatives visant à aider les travailleuses et travailleurs saisonniers à demeurer en emploi, notamment par une plus grande complémentarité entre les secteurs industriels.

ORIENTATION 2
FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DE LA CLIENTÈLE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Malgré la bonne performance du marché du travail du Québec au cours des dernières années, des groupes de personnes demeurent sous-représentés sur le marché du travail, notamment ceux composés des travailleuses et travailleurs expérimentés, des personnes immigrantes, des autochtones et des personnes handicapées, pour lesquels on observe toujours des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés que ceux de l'ensemble de la population, ainsi que la clientèle des programmes d'assistance sociale. Ce contexte motive la poursuite d'efforts soutenus des services publics d'emploi pour favoriser l'intégration en emploi des personnes qui vivent des transitions professionnelles difficiles, en raison d'obstacles importants à l'emploi, principalement à l'égard d'un manque de compétences professionnelles et sociales.

De plus, en raison des difficultés accrues de recrutement, Emploi-Québec interviendra de manière à encourager les entreprises à accueillir une main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail, notamment par l'entremise d'approches proactives de placement, la sensibilisation des entreprises à l'importance de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre, en contrant par exemple les préjugés dont sont victimes certains groupes de personnes. Dans cette même lignée, Emploi-Québec participera à la réflexion afin d'évaluer notamment la mise en place d'actions porteuses en matière d'offre de stages en entreprises.

Il importe que l'intervention d'Emploi-Québec soit modulée en fonction des besoins des personnes au regard du marché du travail et qu'elle tende vers une meilleure adéquation de leurs compétences aux besoins des entreprises, contribuant ainsi à une réponse durable aux besoins pressants d'une main-d'œuvre qualifiée.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa deuxième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[8].

AXE D'INTERVENTION
La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi

- Poursuivre la mise en œuvre d'approches proactives auprès des individus faisant partie de groupes de personnes sous-représentés sur le plan de l'emploi, incluant les personnes récemment inscrites aux programmes d'assistance sociale :
  - en leur offrant, en collaboration avec les organismes travaillant au développement de l'employabilité, des mesures et des services adaptés;
  - en portant une attention particulière à une plus grande persévérance dans leur participation aux mesures actives.
- Soutenir et accompagner les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail :
  - en recentrant les interventions des carrefours jeunesse-emploi sur les jeunes plus vulnérables sur le plan de l'emploi afin de leur offrir des services répondant à leurs besoins et de susciter leur motivation à s'engager dans une démarche qui les conduira à l'emploi;
  - en offrant dans l'ensemble des régions du Québec un accueil personnalisé et un accompagnement soutenu à tous les jeunes de moins de 25 ans, nouvelles demandeuses et nouveaux demandeurs d'une aide financière de dernier recours en mesure d'entreprendre une démarche vers l'emploi.
- Contribuer à favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles, notamment :
  - en assurant la mise en œuvre du dispositif intégré de services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion destinés aux personnes immigrantes nouvellement arrivées en vue de permettre un meilleur arrimage des interventions et la continuité des services entre les deux organisations, et en faisant le suivi des résultats;
  - en permettant aux employeurs de bénéficier d'une seule porte d'entrée en matière de recrutement et de gestion de la diversité.
- Soutenir les travailleuses et travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et faciliter leur insertion et leur maintien en emploi :
  - en dégageant de nouvelles pistes de solution s'appuyant sur l'expérimentation du supplément salarial de transition, l'analyse de la situation du marché du travail, et les différents travaux des comités en place sur les travailleuses et travailleurs âgés.
- Favoriser l'intégration au marché du travail des femmes présentant des obstacles à l'emploi :
  - en poursuivant les actions de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine[9] en collaboration avec les directions régionales et les partenaires; ;
  - en collaborant à la mise en œuvre du second plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*;
  - en collaborant aux actions prévues au Plan d'action gouvernemental en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015[10] ADS;
  - en contribuant aux actions portant sur le renouvellement du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024.

8. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 1 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulée *Répondre aux besoins du marché du travail*.
9. Voir : http://emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_imt_femmes_strategie.pdf.
10. Voir : www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=455.

- Poursuivre les actions de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Soutenir, en complémentarité des actions entreprises par les partenaires concernés, le développement de la main-d'œuvre autochtone afin de favoriser sa pleine participation au développement économique et social du Québec, notamment :
  - en participant aux actions entreprises dans le contexte de la relance du Plan Nord et par l'entremise des engagements découlant du Forum sur le développement social et économique des Premières Nations.
- Mettre en œuvre les actions ciblées dans le cadre de l'entente interministérielle entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Sécurité publique visant le développement de l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciarisées[11].

AXE D'INTERVENTION
Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles

- Adopter des approches d'aide au placement structurantes auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active.
- Élaborer et mettre en œuvre des services d'assistance au placement pour répondre aux besoins de certaines personnes.

AXE D'INTERVENTION
L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

- Accroître, par l'entremise des services-conseils aux entreprises, la sensibilisation des employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les membres des minorités visibles, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.
- Soutenir les entreprises en vue du maintien en emploi et de l'embauche de personnes expérimentées :
  - en leur permettant d'explorer de nouvelles façons de faire afin d'adapter leur milieu de travail ou leurs pratiques pour favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés;
  - en leur offrant un soutien salarial spécifique lié à l'embauche de personnes expérimentées sans emploi.
- Documenter les pratiques des employeurs, dans les régions présentant de faibles taux de chômage, au regard de l'intégration des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Maximiser l'utilisation des divers leviers d'intervention en les adaptant aux besoins des personnes et des entreprises pour une intégration réussie sur le marché du travail (soutien à la mise en place de programmes d'accueil dans l'entreprise, formation en entreprise, etc.).
- Mettre en place un projet pilote visant une bonification de la mesure Subvention salariale pour favoriser l'embauche d'une personne sans qualification dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

11. Voir : www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/services_correctionnels/publications/plan_action_2010-2013.pdf.

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

Les pressions sur l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation des salaires, occasionnées par la rareté grandissante de la main-d'œuvre et la concurrence accrue des pays où le coût de la main-d'œuvre est faible, sont autant d'éléments qui font appel à la capacité des entreprises à s'adapter aux changements.

Si le défi du développement des compétences de la main-d'œuvre est majeur pour les entreprises afin d'accroître leur productivité, il n'est toutefois pas le seul qu'elles ont à relever. Dans le contexte actuel de la rareté grandissante de la main-d'œuvre se pose aussi le défi de l'attraction, du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre. À cet égard, la gestion des ressources humaines devient, de plus en plus, une priorité pour les entreprises.

Certaines entreprises peuvent plus difficilement faire face à l'ensemble des changements du marché du travail en raison de leur capacité financière limitée les empêchant d'investir dans des activités en gestion des ressources humaines pouvant être rentables pour elles et pour l'ensemble de la société. L'accompagnement des entreprises dans une gestion efficace de leurs ressources humaines est ainsi un moyen pour favoriser l'innovation et l'amélioration de leur productivité. Emploi-Québec s'est d'ailleurs dotée de nouvelles orientations en matière de services aux entreprises afin d'intervenir de façon proactive et structurante là où le service public d'emploi fait la différence.

Le rôle d'Emploi-Québec consiste ainsi à favoriser les adaptations nécessaires pour permettre un meilleur fonctionnement du marché du travail ainsi que l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, tout en maximisant la réussite d'une intégration durable en emploi des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa troisième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[12].

AXE D'INTERVENTION

Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

- Sensibiliser les entreprises, dans le contexte d'une rareté de main-d'œuvre, à l'importance d'adapter leur gestion des ressources humaines et d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et les inciter à le faire.
- Réviser l'offre de service aux entreprises :
  - en bonifiant l'offre de service en ligne, notamment par le développement d'outils intelligents en matière de gestion des ressources humaines;
  - en offrant prioritairement un soutien financier en matière d'interventions en gestion des ressources humaines, incluant le soutien à la formation, aux petites et moyennes entreprises[13];
  - en mettant l'accent sur les activités de rétention, de recrutement et de gestion de la diversité;
  - en misant sur une approche structurante de manière à optimiser les retombées des interventions.

---

12. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 2 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulée *Développer les compétences des entreprises en matière de gestion des ressources humaines*, ainsi que l'orientation 2 du Plan stratégique de la CPMT intitulée *Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue*.

13. Les critères de *priorisation* des entreprises à aider seront établis par les directions régionales selon les réalités de leurs marchés du travail et ces choix seront entérinés par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION
La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles

- Élaborer et mettre en œuvre, avec les autres ministères concernés, la Commission des partenaires du marché du travail et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les stratégies d'intervention appropriées pour les secteurs ou les régions qui auront été désignés par le gouvernement comme étant prioritaires.
- Collaborer à la Stratégie d'accélération des projets d'entreprises performantes (PerforME) sous la responsabilité du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Exportation visant à accompagner les entreprises à forte croissance dans leurs projets de développement.
- Contribuer à la mise en œuvre de la politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail, *Agir en concertation : un atout pour l'avenir*.
- Poursuivre la collaboration à la mise en œuvre des nouvelles stratégies gouvernementales telles que la Stratégie de développement de la filière québécoise en aluminium ainsi que la Stratégie maritime, en favorisant notamment le développement des compétences de la main-d'œuvre de ces industries.
- Contribuer au développement du Nord québécois, en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles et la Société du Plan Nord.

ORIENTATION 4
PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Dans le contexte d'une économie québécoise axée de plus en plus sur le savoir, et compte tenu du nombre important de postes à pourvoir d'ici 2022, l'un des défis du Québec sera de contribuer à ce que la main-d'œuvre dispose de la qualification professionnelle requise pour lui permettre de s'insérer en emploi et s'y maintenir, et pour répondre aux besoins en compétences du marché du travail. Pour que l'investissement puisse être profitable, les efforts pour renforcer l'adéquation entre les compétences, la formation et l'emploi constituent une avenue stratégique tout indiquée.

Emploi-Québec participera à ce dernier titre aux travaux de la Table interministérielle formation-emploi dont l'objectif est de proposer des mesures visant à favoriser une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, et ce, par l'entremise de différents dispositifs comme l'information sur le marché du travail, le développement des compétences en emploi et le recours accru aux stages pour la formation professionnelle et technique, les interventions auprès des clientèles plus vulnérables sur le plan de l'emploi ainsi que la sélection des personnes immigrantes.

Bien que la scolarisation de la main-d'œuvre du Québec ait connu des améliorations au cours de la dernière décennie, certaines personnes en situation de chômage manquent de compétences, alors que d'autres ont besoin d'acquérir des compétences spécifiques dictées par le marché du travail. L'intervention d'Emploi-Québec contribue à combler les besoins en compétences et vise, à cet égard, à améliorer les mécanismes permettant de prévoir ces besoins, tout en accompagnant les personnes sans emploi pour lesquelles l'obstacle à l'accès au marché du travail est le manque de compétences. Elle encourage et soutient aussi les employeurs, particulièrement les PME, les incitant à offrir des possibilités de perfectionnement afin que les travailleuses et travailleurs peu qualifiés puissent améliorer leurs compétences et répondre aux besoins de l'entreprise. Les gestionnaires ont, par ailleurs, la possibilité d'améliorer leurs savoirs en matière de gestion des ressources humaines, contribuant ainsi au développement d'une culture de formation continue.

Emploi-Québec compte également sur l'apport de la Commission des partenaires du marché du travail, laquelle s'est vue confier par le gouvernement un nouveau mandat dont celui de définir et prioriser les besoins en développement de la main-d'œuvre, en adéquation avec les besoins des entreprises et les perspectives du marché du travail.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa quatrième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[14].

AXE D'INTERVENTION
Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi

- Soutenir financièrement la formation et la qualification de la main-d'œuvre sans emploi en prêtant une attention particulière à la formation qualifiante liée à un objectif d'insertion en emploi.
- Favoriser, en collaboration avec le réseau de l'éducation, l'utilisation des processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences que les personnes auront acquises en milieu de travail ou dans d'autres lieux.
- Contribuer à la mise en place de dispositifs qui favoriseront l'organisation de stages en milieu de travail, notamment dans le cadre de projets pilotes mis sur pied par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

AXE D'INTERVENTION
Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi

- Soutenir financièrement les efforts en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre en emploi faiblement qualifiée, ainsi qu'auprès des travailleuses et des travailleurs à risque de perdre leur emploi, en privilégiant la formation de base.
- Poursuivre la mise en œuvre de l'initiative Investissement-compétences visant à accroître l'investissement des entreprises dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre grâce à la formation, et ce, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail[15].
- Aider les entreprises à remplir leurs obligations en matière de qualification professionnelle liées à l'exercice de certains métiers ou de certaines fonctions afin d'assurer la protection de la population ainsi que celle des travailleuses et des travailleurs.
- Promouvoir l'utilisation et le développement des stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, en collaboration étroite avec les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Participer au développement des secteurs industriels les plus prometteurs et créateurs d'emplois, notamment par un soutien en matière de formation de la main-d'œuvre pour les projets économiques d'envergure.

---

14. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation de l'orientation 1 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulée *Répondre aux besoins du marché du travail*, ainsi que de l'orientation 2 du Plan stratégique de la CPMT intitulée *Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue*.

15. Voir : www.cpmt.gouv.qc.ca/.

ENJEU 2

L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

ORIENTATION 5

INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas des revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Les prestataires d'une aide financière de dernier recours représentent un bassin de main-d'œuvre permettant de répondre en partie au défi posé par la rareté de la main-d'œuvre.

Aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les compétences requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social. Il s'agit de contribuer à rompre le lien conduisant souvent, une fois qu'une personne est prestataire d'une aide financière de dernier recours, à la perte de confiance en soi, à la détérioration des compétences, à l'isolement, à la pauvreté ainsi qu'à l'exclusion sociale. Les services de solidarité sociale sont appelés dans cette perspective à jouer un rôle significatif en vue d'aider à la mobilisation de cette clientèle vers l'emploi, notamment en mettant en place des approches proactives pour les personnes qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail ainsi qu'en leur facilitant l'accès aux services d'emploi.

Emploi-Québec accentuera ses interventions en matière d'aide et d'accompagnement de cette clientèle vers l'emploi, et ce, de manière à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes. Par ailleurs, Emploi-Québec doit s'assurer d'une saine gestion des fonds publics versés annuellement dans le cadre de ses programmes et mesures. À cet égard, elle a notamment mis en place des activités de surveillance et d'assurance qualité lui permettant de gérer plus efficacement ses opérations liées à l'aide financière.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa cinquième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[16].

AXE D'INTERVENTION

Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi

- Renforcer les actions en vue de prévenir les entrées au programme d'aide sociale, en favorisant l'accès aux mesures et services d'emploi afin d'aider les personnes à cheminer vers l'emploi :
  - en participant au développement du programme Objectif Emploi visant à offrir des services personnalisés d'aide active à la recherche d'emploi et de développement des compétences des nouvelles demandeuses et nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours, afin de favoriser leur intégration en emploi.
- Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi.

16. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation des orientations 5 et 6 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulées *Favoriser l'inclusion socioéconomique des personnes démunies* et *Soutenir les initiatives favorisant la solidarité*.

- Poursuivre la Stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours visant leur insertion en emploi, notamment par une prise en charge rapide des personnes nouvellement inscrites à l'aide financière et de celles ayant un bon indice d'employabilité.

AXE D'INTERVENTION
La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

- Participer à la réflexion entourant la réalisation d'un troisième plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale[17].
- Poursuivre la collaboration à la mise en œuvre des Alliances pour la solidarité avec chacune des régions et avec les organisations autochtones en tenant compte du réaménagement des structures régionales de concertation.
- Collaborer à la réalisation des actions sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le cadre de la Politique nationale de lutte à l'itinérance intitulée *Ensemble, pour éviter la rue et en sortir* et de son Plan d'action interministériel en itinérance 2015-2020[18].

AXE D'INTERVENTION
Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire

- Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies dans le cadre des programmes d'assistance sociale et des programmes spécifiques, et ce, en appliquant les principes d'équité et de saine gestion des fonds publics.
- Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les clientèles vulnérables (les personnes itinérantes, les personnes judiciarisées adultes, les jeunes issus des centres jeunesse) aient accès à une aide financière de dernier recours lorsqu'elles y ont droit, et éviter qu'elles ne se trouvent en situation de dénuement.

AXE D'INTERVENTION
La saine gestion des fonds publics

- Mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques inhérents aux dossiers d'aide financière de dernier recours afin d'améliorer l'efficience, tout en intervenant judicieusement afin de contribuer à contrer la fraude envers l'État, notamment le travail au noir ainsi que les stratagèmes frauduleux.
- Poursuivre la stratégie dans le domaine de l'assurance qualité portant sur les sommes versées dans le cadre de ses programmes et mesures afin de s'assurer qu'Emploi-Québec demeure en contrôle de ses opérations.
- Assurer le maintien de la qualité des services à la clientèle par un suivi attentif des résultats à cet égard, en remplissant les engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.

17. Voir aussi l'indicateur suivant au Plan stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2015-2018 intitulé *Pourcentage de réalisation du troisième plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.*

18. Voir : http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2013/13-846-03F.pdf.

ENJEU 3

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

ORIENTATION 6

POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

Soucieuse d'offrir un service de qualité à sa clientèle et consciente de l'importance de s'ajuster aux changements du marché du travail, Emploi-Québec poursuivra l'adaptation de sa prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle, en concordance avec la Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises.

Le chantier en cours portant sur l'adaptation de la prestation de services aux besoins des clientèles s'articule autour de l'amélioration des processus et des outils technologiques et d'une nouvelle organisation du travail axée sur une prestation de services diversifiée. Emploi-Québec bénéficie, dans cette optique, de l'expertise de Services Québec, tout particulièrement en ce qui a trait à la conception de différents modes de prestation de services. Les regroupements des bureaux de Services Québec avec les centres locaux d'emploi permettent d'offrir une prestation intégrée de services en faveur des citoyennes et des citoyens ainsi que des entreprises. Ces nouveaux services répondent à la volonté gouvernementale de simplifier l'accès aux services gouvernementaux et de contribuer aux assises du guichet multiservice, tout en maintenant les emplois dans l'ensemble des régions du Québec. Ce réseau gouvernemental constitue d'ailleurs l'un des plus importants à avoir été déployés sur le territoire québécois.

Emploi-Québec reconnaît l'importance déterminante de la contribution du personnel à l'efficacité et à la qualité de ses services, lesquels sont notamment tributaires de l'état de santé du personnel ainsi que du développement de leurs compétences. Emploi-Québec poursuivra la démarche entreprise en matière d'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail conformément à la politique-cadre en matière de santé des personnes. Ces actions sont nécessaires dans un contexte où les mouvements de personnel, amorcés au cours des dernières années, sont nombreux.

Emploi-Québec entend concrétiser sa sixième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[19].

AXE D'INTERVENTION

L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation de services

- Concevoir des modes de prestation de services diversifiés à l'intention de la clientèle et lui en faciliter l'accès.
- Poursuivre la simplification des normes et des processus opérationnels pour répondre aux besoins de la clientèle.

19. Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation des orientations 7 et 8 du Plan stratégique 2015-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale intitulées *Simplifier l'accès aux services* et *Mettre en œuvre des pratiques organisationnelles et de gestion innovantes*.

AXE D'INTERVENTION
La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services

- Participer à l'élaboration et à la mise en place d'une prestation intégrée des services gouvernementaux afin de mieux répondre aux besoins des citoyennes, des citoyens et des entreprises, tout en optimisant la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire québécois.
- Poursuivre la mise en œuvre du plan de déploiement territorial afin de proposer aux clientèles des services gouvernementaux simplifiés, harmonisés, offerts à proximité de leur résidence ou de leur milieu d'affaires.

AXE D'INTERVENTION
Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines

- Poursuivre la démarche d'amélioration continue de la santé et de la qualité de vie au travail, ainsi que la mise en œuvre du Plan de gestion de la relève.
- Développer et maintenir les compétences du personnel en misant sur la diversité et sur l'accessibilité de la formation.

ORIENTATION 7
AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La réussite d'Emploi-Québec est en grande partie attribuable à la contribution active des partenaires du marché du travail. La concertation avec les partenaires, notamment sur les politiques, stratégies et orientations des services publics d'emploi ainsi que sur l'adaptation de la prestation de services, constitue un facteur déterminant du fonctionnement optimal d'Emploi-Québec et, par conséquent, du marché du travail.

Certains groupes sont plus susceptibles de rencontrer des obstacles à leur intégration en emploi, notamment en raison d'un faible niveau d'instruction ou de littératie ou d'un manque de compétences de base. Les services offerts par Emploi-Québec reposent, en grande partie, sur la contribution des organismes communautaires œuvrant en employabilité et sur celle des établissements scolaires. La participation de ces partenaires est incontournable pour favoriser une meilleure adéquation emploi-formation-compétences et, par le fait même, une intégration durable en emploi des groupes de personnes fragilisés sur le plan de l'emploi. C'est d'ailleurs à ce titre qu'Emploi-Québec, en collaboration avec les partenaires concernés, débutera des travaux de réflexion portant sur l'actualisation du recours aux ressources externes en développement de l'employabilité.

Emploi-Québec continuera à déployer des efforts pour stimuler les initiatives partenariales porteuses, qu'elles soient à l'échelle nationale, régionale ou locale, et ce, afin d'accroître l'efficacité des résultats. Les exigences du marché du travail et les besoins de la clientèle impliquent que les ressources ainsi que les expertises disponibles à Emploi-Québec et chez l'ensemble des partenaires soient mobilisées autour d'objectifs communs et partagés, tout en s'articulant dans le respect des mandats respectifs de chacun.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa septième orientation en s'appuyant sur l'axe d'intervention et les stratégies qui suivent.

AXE D'INTERVENTION
Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

- Renforcer la concertation avec les partenaires, principalement avec le réseau de l'éducation et les organismes œuvrant en employabilité, sur les plans national et régional, afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et à la persévérance des participantes et participants aux mesures d'emploi.
- Soutenir la Commission des partenaires du marché du travail dans son rôle de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre, en adéquation avec les besoins des entreprises et les perspectives du marché du travail, et ce, en lui fournissant notamment l'information nécessaire concernant le marché du travail.
- Resserrer la collaboration entre les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs et les comités d'intégration et de maintien en emploi afin de répondre aux besoins des entreprises et des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail.

ORIENTATION 8
POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Emploi-Québec dépasse ou atteint la plupart de ses cibles de résultats à des niveaux satisfaisants, notamment en matière de volume de participation à ses interventions, de personnes en emploi après la fin de l'intervention, au taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers. Les enquêtes postinterventions[20] indiquent que les résultats d'insertion mesurés à brève échéance, comme le reflètent les indicateurs de résultats, continuent à s'améliorer après douze mois. De plus, ces enquêtes témoignent d'un haut taux de satisfaction des personnes ou des entreprises aidées.

Malgré ces bons résultats, des améliorations sont souhaitables de manière à rendre les services et les façons de faire encore plus efficaces. À titre d'exemple, on observe des taux élevés d'abandon des participantes et participants à certaines mesures, comme la formation générale de la Mesure de formation de la main-d'œuvre et la mesure Projet de préparation à l'emploi. Certains groupes sont davantage concernés, comme les jeunes prestataires d'une aide financière de dernier recours. On se questionne également sur l'aide répétitive que reçoivent certaines entreprises, ainsi que sur l'effet de levier dans les cas où les entreprises auraient été en mesure de réaliser les activités sans l'aide des services publics d'emploi.

Les actions menées en collaboration avec les principaux partenaires territoriaux afin d'assurer la persévérance aux mesures et services d'emploi s'inscrivent tout à fait dans une optique d'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi. Cela dit, il devient également opportun de renforcer certains leviers stratégiques dont Emploi-Québec dispose sur le plan organisationnel. C'est à ce titre qu'une information sur le marché du travail utilisée davantage dans les prises de décisions des différents acteurs ainsi que la poursuite des initiatives en matière d'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux individus représentent des actions stratégiques pouvant mener à l'amélioration de la performance.

20. Jolicoeur et associés, *Enquêtes sur la situation post-intervention des individus ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi*, présentées au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, octobre 2010, et Écho Sondage, *Enquête sur la situation post-intervention des entreprises aidées par les services publics d'emploi*, présentée au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, août 2012.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa huitième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent :

AXE D'INTERVENTION
La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et participants aux mesures actives

- Procéder à la mise en œuvre et au suivi des pistes d'action identifiées en matière de persévérance et de réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi, en ajustant, le cas échéant, l'offre de service aux besoins des clientèles.
- Élaborer et diffuser un répertoire national des bonnes pratiques en matière de persévérance.

AXE D'INTERVENTION
L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans les processus de prise de décision

- Soutenir l'amélioration qualitative et la diversité de l'information sur le marché du travail en améliorant les produits, en particulier pour les personnes qui interviennent auprès des clientèles, tout en privilégiant un langage accessible.
- Poursuivre une vigie soutenue de l'activité économique et du marché du travail afin d'être en mesure de réagir rapidement à tout mouvement inhabituel pouvant avoir une incidence sur le marché du travail, en produisant notamment un bulletin mensuel en cette matière.
- Améliorer l'offre d'information sur le marché du travail pour qu'elle assume son rôle dans le renforcement de l'adéquation entre la formation scolaire, professionnelle et technique et les besoins du marché du travail, et ce, comme prévu dans le cadre de la Table interministérielle formation-emploi.

AXE D'INTERVENTION
L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

- Poursuivre les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheuses et chercheurs d'emploi.
- Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment auprès des personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

5 LES INDICATEURS DE RÉSULTATS CIBLÉS AU PLAN D'ACTION ANNUEL

Conformément au mode de gestion par résultats, l'atteinte des objectifs d'Emploi-Québec se mesure à l'aide de 21 indicateurs de résultats ciblés qui constituent des points de repère pour évaluer la performance de l'organisation. Ces indicateurs sont interreliés et peuvent traduire des résultats associés à plus d'une orientation ou d'une stratégie.

Par ailleurs, ces indicateurs de résultats ciblés sont complétés par d'autres indicateurs dont Emploi-Québec assurera le suivi selon des caractéristiques des participantes et des participants.

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2014-2015	CIBLES 2015-2016
1. Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	550 000	550 000
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	270 000	282 500[21]
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	134 600	142 600[21]
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50,5 %	50,5 %
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	136 500	136 500
6. Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	200,0 M$	200,0 M$
7. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50 900	50 900
8. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
9. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	32 000	27 000[22]
10. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	90 000	102 500[21]
11. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	37 000	44 000[21]

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2014-2015	CIBLES 2015-2016
12. Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	41 %	42 %
13. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	50 000	50 000
14. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	45 %	45 %
15. Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	114,1 M$	135,2 M$[21]
16. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	7 485 dont 6 000 PAMT	6 458[23] dont 5 760 PAMT
17. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	11 000	10 500
18. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables	80 %	85 %
19. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	75 000	82 000[21]
20. Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale et aux services publics d'emploi à la suite d'une demande de révision	S. O.	S. O.[24]
21. Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale	97 %	97 %

21. Les cibles ont été ajustées afin de tenir compte des efforts supplémentaires qui seront consacrés pour aider la clientèle des programmes d'assistance sociale.

22. La cible a été revue afin de recentrer les efforts et d'améliorer le taux de persévérance.

23. La cible est composée d'une portion sous la responsabilité du réseau d'Emploi-Québec, c'est-à-dire 6 458 programmes d'apprentissage en milieu de travail. Les comités sectoriels de main-d'œuvre ont une cible de 698 nouvelles participantes et nouveaux participants aux autres stratégies du Cadre.

24. Compte tenu de certains changements technologiques, cet indicateur sera suivi sur le plan administratif. Un nouvel indicateur de résultat ciblé pour le prochain plan d'action 2016-2017 sera élaboré.

6 LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Certains facteurs externes peuvent influer sur l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles du présent plan d'action sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard à l'automne 2015 et pourraient être ajustées pour tenir compte, notamment, des résultats effectifs de 2014-2015, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2015-2016.

7 LE TABLEAU SYNOPTIQUE

AXES D'INTERVENTION	PRINCIPALES STRATÉGIES	CIBLES DE RÉSULTATS[25]
ENJEU 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent		
ORIENTATION 1	ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL	
Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs	▪ Explorer les façons d'adapter et de faciliter l'utilisation de l'information sur le marché du travail (IMT) par les différents utilisateurs ▪ Mieux faire connaître l'information sur le marché du travail pour orienter les choix professionnels	▪ Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement : 550 000 ▪ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi (SPE), participants de l'assurance-emploi : 136 500 ▪ Nombre de participantsde l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des SPE : 50 900 ▪ Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des SPE visant un retour en emploi : 200,0 M$ ▪ Nombre de nouveaux participants aux interventions des SPE : 282 500 ▪ Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des SPE : 142 600 ▪ Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des SPE : 50,5 %
Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi	▪ Faire connaître les outils en ligne pour faciliter la recherche d'emploi ▪ Favoriser l'accès aux services d'aide en matière de recherche d'emploi	
L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint	▪ Assurer le repérage et la référence vers Emploi-Québec des participantes et des participants de l'assurance-emploi qui courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger ▪ Renforcer les mécanismes de suivi auprès des personnes sans emploi à la suite de leur participation à un comité d'aide au reclassement	
Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre	▪ Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique, notamment grâce à la reconnaissance des compétences, à l'information sur le marché du travail et au Placement en ligne ▪ Poursuivre, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, les initiatives favorisant une régionalisation de l'immigration dans les régions aux prises avec une rareté de main-d'œuvre ▪ Promouvoir les métiers et professions des secteurs à plus haute valeur ajoutée et soutenir notamment le reclassement de la main-d'œuvre ▪ Encourager les initiatives visant à aider les travailleuses et travailleurs saisonniers à demeurer en emploi, notamment par une plus grande complémentarité entre les secteurs industriels	
ORIENTATION 2	FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DE LA CLIENTÈLE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	
La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi	▪ Poursuivre la mise en œuvre d'approches proactives auprès des groupes de personnes sous-représentés sur le plan de l'emploi ▪ Soutenir et accompagner les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, de qualification et d'intégration au marché du travail ▪ Contribuer à favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles ▪ Soutenir les travailleuses et travailleurs expérimentés dans leur recherche d'emploi et faciliter leur insertion et leur maintien en emploi ▪ Favoriser l'intégration au marché du travail des femmes en poursuivant notamment les actions de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine ▪ Poursuivre les actions de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ▪ Soutenir, en complémentarité des partenaires concernés, les actions visant le développement des compétences de la main-d'œuvre autochtone ▪ Mettre en œuvre les actions de l'entente interministérielle entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Sécurité publique visant le développement de l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciarisées	▪ Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée : 75 % ▪ Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base : 27 000 ▪ Nombre de nouveaux participants aux interventions des SPE, clientèle des programmes d'assistance sociale : 102 500 ▪ Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des SPE : 44 000 ▪ Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des SPE : 42 % ▪ Nombre de nouveaux participants aux interventions des SPE, personnes immigrantes : 50 000 ▪ Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des SPE : 45 % ▪ Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des SPE visant un retour en emploi : 135,2 M$ ▪ Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi : 10 500 ▪ Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : 6 458 ▪ Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours : 82 000 ▪ Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables : 85 % ▪ Taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale : 97 %
Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles	▪ Adopter des approches d'aide au placement auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active ▪ Développer et mettre en place des services d'assistance au placement pour répondre aux besoins de certaines personnes	
L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée	▪ Accroître, par l'entremise des services-conseils aux entreprises, la sensibilisation des employeurs à l'importance d'embaucher des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail ▪ Soutenir les entreprises en vue du maintien en emploi et de l'embauche de personnes expérimentées, en leur permettant, entre autres, d'explorer de nouvelles façons d'adapter leur milieu de travail ▪ Documenter les pratiques des employeurs, dans les milieux favorables aux chercheuses et chercheurs d'emploi, au regard de l'intégration des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail ▪ Maximiser l'utilisation des divers leviers pour l'intégration réussie des personnes sur le marché du travail	
ORIENTATION 3	CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ	
Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail	▪ Sensibiliser les entreprises à l'importance d'adapter leur gestion des ressources humaines ▪ Réviser l'offre de service aux entreprises	
La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles	▪ Élaborer avec les partenaires les stratégies d'intervention appropriées pour les secteurs ou les régions qui auront été désignés par le gouvernement comme étant prioritaires ▪ Collaborer à la Stratégie d'accélération des projets d'entreprises performantes (PerforME) ▪ Contribuer à la mise en œuvre de la politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) intitulée *Agir en concertation : un atout pour l'avenir* ▪ Poursuivre la collaboration à la mise en œuvre des nouvelles stratégies gouvernementales telles que la Stratégie de développement de la filière québécoise en aluminium et la Stratégie maritime ▪ Contribuer au développement du Nord québécois, en collaboration avec le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles et la Société du Plan Nord.	

25. Indicateurs prévus dans la Convention de performance et d'imputabilité d'Emploi-Québec.

AXES D'INTERVENTION	PRINCIPALES STRATÉGIES	CIBLES DE RÉSULTATS
ORIENTATION 4	PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	
Le développement et la reconnaissance de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi **Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi**	▪ Soutenir financièrement les efforts en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre sans emploi en prêtant une attention particulière à la formation qualifiante ▪ Favoriser, en collaboration avec le réseau de l'éducation, l'utilisation des processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences ▪ Contribuer à la mise en place de dispositifs qui favoriseront l'organisation de stages en milieu de travail ▪ Soutenir financièrement les efforts en matière de qualification de la main-d'œuvre en emploi faiblement qualifiée ou à risque de perdre son emploi ▪ Poursuivre la mise en œuvre de l'initiative Investissements-compétences ▪ Aider les entreprises à remplir leurs obligations en matière de qualification professionnelle liées à l'exercice de certains métiers ou de certaines fonctions ▪ Promouvoir l'utilisation et le développement des stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ▪ Participer au développement des secteurs industriels les plus prometteurs et créateurs d'emplois, notamment par un soutien en matière de formation de la main-d'œuvre pour les projets économiques d'envergure	

ENJEU 2 : L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

ORIENTATION 5	INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE	
Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi **La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale** **Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire** **La saine gestion des fonds publics**	▪ Renforcer les actions en vue de prévenir les entrées au programme d'aide sociale, en favorisant l'accès aux mesures et services d'emploi ▪ Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours ▪ Poursuivre la Stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours en ciblant les personnes qui ont la capacité d'intégrer le marché du travail ▪ Participer à la réflexion entourant la réalisation du troisième plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ▪ Poursuivre la collaboration à la mise en œuvre des Alliances pour la solidarité avec chacune des régions et avec les organisations autochtones ▪ Collaborer à la réalisation des actions sous la responsabilité d'Emploi-Québec dans le cadre de la Politique nationale de lutte contre l'itinérance et de son plan d'action ▪ Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies dans le cadre des programmes d'assistance sociale et des programmes spécifiques ▪ Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les clientèles vulnérables (les personnes itinérantes, les personnes judiciarisées, les jeunes issus des centres jeunesse) aient accès à l'aide financière de dernier recours lorsqu'elles y ont droit ▪ Mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques inhérents aux dossiers d'aide financière de dernier recours ▪ Poursuivre la stratégie d'assurance qualité relative aux sommes versées dans le cadre des programmes et mesures ▪ Assurer le maintien de la qualité des services à la clientèle par un suivi attentif des résultats, en remplissant les engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	

ENJEU 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

ORIENTATION 6	POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL	
L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation de services **La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services** **Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines**	▪ Concevoir des modes de prestation de services diversifiés à l'intention de la clientèle et lui en faciliter l'accès ▪ Poursuivre la simplification des normes et des processus opérationnels ▪ Participer à l'élaboration et à la mise en place d'une prestation intégrée des services gouvernementaux afin de mieux répondre aux besoins des citoyennes, des citoyens et des entreprises ▪ Poursuivre la mise en œuvre du plan de déploiement territorial afin de proposer aux clientèles des services gouvernementaux simplifiés, harmonisés et offerts à proximité ▪ Poursuivre la démarche d'amélioration continue de la santé et de la qualité de vie au travail, ainsi que la mise en œuvre du Plan de gestion de la relève ▪ Développer et maintenir les compétences du personnel en misant sur la diversité et l'accessibilité de la formation	
ORIENTATION 7	AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL	
Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail	▪ Renforcer la concertation avec les partenaires sur les plans national et régional, afin d'assurer la cohérence de l'intervention ▪ Apporter le soutien requis à la CPMT dans son rôle de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre, en adéquation avec les besoins des entreprises et les perspectives du marché du travail, notamment en matière d'IMT ▪ Resserrer la collaboration entre les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités consultatifs et les comités d'intégration et de maintien en emploi	
ORIENTATION 8	POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI	
La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et participants aux mesures actives L'intégration adéquate de l'IMT dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans les processus de prise de décision L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises	▪ Procéder à la mise en œuvre et au suivi des pistes d'action ayant été ciblées en matière de persévérance et de réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi ▪ Élaborer et diffuser un répertoire national des bonnes pratiques en matière de persévérance ▪ Soutenir l'amélioration qualitative et la diversité de l'information sur le marché du travail en améliorant les produits ▪ Poursuivre une vigie soutenue de l'activité économique et du marché du travail afin d'être en mesure de réagir rapidement à tout mouvement inhabituel pouvant avoir une incidence sur le marché du travail ▪ Améliorer l'offre d'information sur le marché du travail pour le renforcement de l'adéquation entre la formation scolaire, professionnelle et technique et les besoins du marché du travail ▪ Poursuivre les initiatives visant à favoriser les rencontres entre les employeurs et les chercheuses et chercheurs d'emploi ▪ Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée	

A1 ANNEXE
FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) : RÉPARTITION EN 2015-2016

CRÉDITS ET BUDGET AU FDMT

Crédits du Québec	**94 531,3**
Entente Canada-Québec relative au marché du travail	577 161,0
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi	105 221,3
Du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	23 000,0
Du Ministère pour Contrat d'intégration au travail	13 430,0
Du Ministère pour Subventions aux entreprises adaptées	11 514,0
Programme d'aide à l'intégration en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles	4 700,0
Initiative ciblée pour les travailleuses et travailleurs âgés – Partie fédérale	6 545,7
Réinvestissement du FDMT	17 000,0
2015-2016 Fonds de développement du marché du travail	**853 103,3**

ENVELOPPE CENTRALE ET ENVELOPPE RÉGIONALE

Enveloppe centrale	
Intervention sectorielle	15 717,0
Commission de la santé et de la sécurité du travail	700,0
Projets économiques d'envergure et Projets majeurs	30 000,0
Réserve de stabilisation	19 400,0
Enveloppe centrale totale	**65 817,0**
Enveloppe régionale	
Répartition aux régions – Modèle de répartition	484 439,0
Conseil emploi métropole	1 500,0
Services d'aide à l'emploi des carrefours jeunesse-emploi	45 673,3
Stratégie maritime	2 500,0
Stratégie québécoise de développement de l'aluminium	1 600,0
Programmes de subventions aux entreprises adaptées	79 000,0
Formation au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	60 000,0
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi	92 189,9
Initiative ciblée pour les travailleuses et travailleurs âgés – Projets	7 792,5
Secteur forêt	6 800,0
Jeunes en action (Ententes)	8 791,6
Réinvestissement des recouvrements	(3 000,0)
Enveloppe régionale totale	**787 286,3**
2015-2016 Fonds de développement du marché du travail	**853 103,3**

RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE

Abitibi-Témiscamingue	13 698,8
Bas-Saint-Laurent	19 398,3
Capitale-Nationale	44 041,4
Centre-du-Québec	18 343,3
Chaudière-Appalaches	26 025,5
Côte-Nord	8 484,0
Estrie	25 315,1
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	14 211,1
Lanaudière	32 660,4
Laurentides	38 598,6
Laval	23 160,7
Mauricie	26 673,3
Montréal	180 520,5
Montérégie	96 560,5
Nord-du-Québec	3 123,8
Outaouais	26 183,4
Saguenay–Lac-Saint-Jean	26 338,2
Répartition initiale entre les régions	**623 336,9**
Conseil emploi métropole	1 500,0
Stratégie maritime	2 500,0
Stratégie québécoise de développement de l'aluminium	1 600,0
Programme de subventions aux entreprises adaptées	79 000,0
Formation au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	60 000,0
Initiative ciblée pour les travailleuses et travailleurs âgés	7 792,5
Secteur Forêt et autres – Réserve	14 556,9
Réinvestissement des recouvrements	(3 000,0)
Autres postes de l'enveloppe régionale	**163 949,4**
Enveloppe régionale totale	**787 286,3**

RÉPARTITION INITIALE AUX RÉGIONS

Répartition – Modèle de répartition	484 439,0
Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi	84 189,9
Services d'aide à l'emploi des carrefours jeunesse-emploi	45 673,3
Jeunes en action (Ententes)	8 527,8
Secteur forêt	506,9
Financement initial des régions	**623 336,9**

- Si les crédits et le budget indiqués devaient différer, des ajustements seront apportés à la répartition.
- Les crédits incluent la contribution de 577 161 k$ de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1998).
- Le montant prévu de l'Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi est de 115 221,3 k$, desquels 105 221,3 k$ sont affectés aux mesures du FDMT et 10 000,0 k$ à d'autres programmes.
- Programme d'aide à l'intégration en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles : montant anticipé du Fonds des investisseurs immigrants.
- Réinvestissement des recouvrements : en prévision des montants recouvrés qui réduiront les dépenses d'autant.

A2 ANNEXE
SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE : BUDGET DE TRANSFERT DE 2015-2016

AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS ET PROGRAMMES SPÉCIFIQUES	EN MILLIERS DE DOLLARS
Budget de transfert du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2 821 883,9
Provision à recevoir du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles	52 000,0
Total : aide financière de dernier recours et programmes spécifiques	**2 873 883,9**
Programmes d'aide et d'accompagnement social	12 500,0
Programme alternative jeunesse	4 900,0
Total	**2 891 283,9**